

— створити інформаційно-аналітичну базу для підготовки лекцій та методичних розробок, а також написання дипломних робіт, науково-дослідницької діяльності студентів;

— здійснювати постійний моніторинг ринку праці з метою визначення кон'юнктури професій та спеціальностей і прогнозуванні короткострокового та довгострокового попиту на випускників КНЕУ.

Що стосується інноваційного характеру проекту створення Центру зв'язків з роботодавцями та сприяння працевлаштуванню студентів в університеті, то інновація полягає в якісній зміні організації навчання й практики, майбутніх фахівців в області управління персоналом.

Поява можливості у студентів, починаючи з молодших курсів, проходити стажування у центрі «Перспектива», сприяє росту ефективності підготовки майбутніх менеджерів по персоналу. Практичний професійний досвід, що студенти будуть здобувати у роботі агентства, дозволить їм активно вступати в ділову відносини, усвідомлено виконувати роботу й оцінювати її ефективність.

Резюмуючи сказане, найважливішим наслідком втілення у життя даного проекту має стати зниження рівня молодіжного безробіття, за допомогою створення системи забезпечення студентів місцями для проходження практики у період навчання в університеті та сприяння працевлаштуванню випускників після закінчення університету.

Розвиток малого і середнього бізнесу сприяє створенню робочих місць, для яких потребуються придатні фахівці, з одного боку, з іншого боку, велика потреба в гідному працевлаштуванні молодих фахівців. Цю тенденцію можна охарактеризувати як одночасний дефіцит як робочих місць, так і відповідних спеціалістів. Саме цей факт свідчить про користь необхідності створення професійного Центру зв'язків з роботодавцями та сприяння працевлаштуванню студентів при університеті, де досвідчені консультанти допоможуть, як роботодавцям знайти молодих фахівців, так і випускникам отримати можливість якомога скорішого працевлаштування.

О. С. Бойчук, старш. викл.,  
кафедра педагогіки та психології

## КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ДО ВИМОГ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ — СВІТОВИЙ ДОСВІД

Характерною ознакою сьогодення стало зменшення часу існування поширених професій і все швидші зміни вимог ринку праці до змісту і характеристик підготовки молодих працівників у системі освіти. Демократизація суспільної організації і лібералізація принципів зайнятості урізноманітнила номенклатуру роботодавців — не лише на Заході, але й у нас все вищий відсоток ринку праці належить не державі, а приватному сектору економіки. Все це не могло не мати значного впливу на визначення цілей і результатів діяльності освітньої системи, зокрема, на сукупність вимог до її «продукції» — особистісних і професійних рис молоді, яка виходить на ринок праці.

Чи не головна з цих змін — відмова від акцентування терміну «знання» (knowledge) і постійне використання поняття «competency», яке ні в якому разі не можна відтворювати словом «компетенція» (рос. — «компетения»), а лише «компетентність». У розвинених країнах вже давно чітко розмежовується коло службових повноважень, яке визначається статутом інституції чи відповідним законодавством, і ті індивідуальні реалізаційні можливості, на які спроможна «службова особа». Тому для уникнення багатьох непорозумінь доцільно надавати терміну «компетенція» лише юридичного значення, а «компетентність» використовувати для позначення реалізаційних можливостей (спроможностей чи здібностей). І ще одне — за рубежом словосполучення «освітня кваліфікація» після спеціальних рішень ЮНЕСКО, Ради Європи та інших організацій є синонімом нашого «документ про освіту і/чи професійну підготовку». У нас в Україні це словосполучення має ширше значення у термінах типу ОКХ — «освітньо-кваліфікаційна характеристика», але тут все ж немає такої грубої підміни понять, як це трапляється під час неправильного використання термінів «кваліфікація» і «компетентність».

Поєднання у понятті «фахова компетентність даної особи» одразу суми її знань, набутих умінь і закріплених навичок у поєднанні з певним досвідом практичного вдосконалення у використанні цієї «свещенної трійці — ЗУН» і стало головною причиною того, що в останні десятиріччя все більша кількість міжнародних освітніх і професійних організацій разом з керівними структурами розвинених держав проголошують курс на «компетентнісний підхід» до практично всіх важливих питань і тем

освіти — від визначення її цілей і методів їх досягнення, до конкретизації того, якими мають бути випускники професійного і академічного секторів сучасних освітніх систем перед тим, як перші «займуться активною діяльністю», а другі — розпочнуть аналізувати, досліджувати і робити відкриття.

Рішеннями Міжнародної організації праці визначено, що працівник є «компетентним», якщо він: 1) створив коло людей, які необхідні для виконання завдання; 2) знає, як використовувати неофіційні шляхи досягнення результату; 3) легко співпрацює з людьми різного рівня; 4) відзначається винахідливістю в рішеннях проблем і пошуках різноманітних засобів; 5) ініціює і розвиває контакти з широким колом людей у межах всієї організації. Тому ця й інші міжнародні інституції пропонують будувати систему середньої спеціальної і вищої освіти на «стандартах компетентності», які:

— є результатом колективних міркувань, до яких залучені керівники освітніх систем і представники роботодавців. Стандарти мають бути відомі широкому загалу населення;

— навчання має концентруватися на вихідних результатах, а не вступних вимогах. Навчальний процес має орієнтуватися на формування ключових компетентностей;

— під час оцінювання результатів навчання, яке бажано організувати за модульним принципом, для кожного студента враховуються і знання, і реалізаційні здібності;

— частина навчального процесу має проходити безпосередньо на місці праці ([1; 2] та ін.).

### *Література*

1. Competences cles. Un concept en developpement dans l'enseignement general obligatoire. — Bruxelles: Eurydice, 2002. — 188 p. ([www.eurydice.org](http://www.eurydice.org)).

2. Демин В. А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды // Стандартизация и мониторинг образования. — № 4. — 2000. — С. 34—42.

*Н. Ю. Бутенко*, канд. екон. наук, доц.,  
кафедра педагогіки та психології

## **САМОМЕНЕДЖМЕНТ СТУДЕНТІВ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ**